

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Ilmu yang kita dapat tak lepas dari jasa seorang pengajar, yang sering disebut sebagai guru. Baik itu guru formal maupun non formal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam mencapai keberhasilan mengajar tersebut, seorang guru juga harus menyadari akan kewajibannya dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Salah satu kewajiban guru yang profesional adalah melengkapi administrasi dan mematuhi semua aturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Kewajiban seorang guru akan terlaksana dengan baik apabila guru tersebut dapat mentaati peraturan yang sudah ditetapkan di tempat kerjanya. Taat terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja merupakan suatu bentuk perilaku yang muncul dari dalam diri individu. Harahap (2015: 19) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dibutuhkan dalam diri individu agar individu tersebut mampu mengatur keadaan dirinya dalam mengarahkan perilakunya adalah kontrol diri. Tangney dkk (2004) mengatakan bahwa kontrol diri yang

rendah merupakan faktor risiko yang signifikan untuk berbagai masalah pribadi dan interpersonal.

Kontrol diri merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh guru, karena untuk meningkatkan martabat serta mutu pendidikan, seorang guru harus dapat mengatur dirinya untuk tidak mudah terpengaruh ke dalam hal-hal yang dapat merugikan perkembangan dunia pendidikan itu sendiri. Dengan adanya urgensi kontrol diri pada guru tersebut, peneliti ingin mencari apa saja yang dapat mempengaruhi ataupun yang berhubungan dengan kontrol diri pada guru yang nantinya akan berpengaruh terhadap perkembangan dunia pendidikan khususnya di Indonesia.

Melihat beberapa penjelasan di atas, peneliti menemukan fenomena dimana guru yang berada di Yayasan Pendidikan Islam Kaaffah Ciawi Tasikmalaya kurang bisa mengontrol dirinya untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja sehingga sering ditegur oleh atasan, segala bentuk administrasi belum bisa diselesaikan, dan semua kewajibannya sebagai seorang guru terabaikan. Kehadiran guru di kelas kurang diperhatikan, dengan banyaknya guru yang tidak hadir dan datang terlambat tersebut, dapat menghambat proses kegiatan belajar mengajar di kelas, siswa tidak sepenuhnya mendapatkan pelajaran sesuai hak mereka karena waktu yang terpotong. Faktor-faktor tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya kontrol diri pada guru yang mengajar, sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan yang akan menghambat proses belajar mengajar di yayasan tersebut.

Melihat fenomena di atas, Ghufroon dan Risnawita (2010:32) menyebutkan dua faktor yang dapat mempengaruhi kontrol diri seseorang yaitu faktor internal (dari diri individu) dan faktor eksternal (lingkungan individu). Peneliti telah melakukan penelitian awal untuk mengetahui faktor eksternal apa saja yang mempengaruhi kontrol diri para guru dan menyebar angket ke 44 guru yang ada di yayasan tersebut. Sebanyak 47,7% (21 guru)

mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam faktor eksternal yang bisa mempengaruhi kontrol diri, diantaranya: rekan kerja, atasan, bawahan, fasilitas, dan iklim organisasi (lingkungan kerja).

Menurut sebagian besar guru, bahwa faktor lingkungan kerja yang dirasakan sangat nyaman, relasi sosial baik dengan rekan guru maupun atasan, kepala sekolah dan bawahan harmonis, dan kekeluargaan. Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak terjadi keterlambatan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru.

Melihat penjelasan dari fenomena di atas, apabila faktor eksternal (lingkungan) individu sudah baik, maka seharusnya kontrol diri guru untuk menjalankan semua tugas dan mematuhi peraturan yang ada di yayasan itu sendiri harus baik pula. Apabila guru tersebut sudah dapat mengontrol diri dengan baik terhadap semua tugas dan peraturan yang ada di yayasan tersebut dan faktor eksternal (lingkungan) baik, maka akan terciptanya rasa aman dan nyaman terhadap segala bentuk tugas yang telah diterima, baik itu tugas yang dalam bentuk sedikit, maupun banyak. Tapi sebaliknya, apabila seorang guru belum bisa mengontrol diri terhadap semua tugas dan peraturan yang ada di yayasan tersebut dan faktor eksternal (lingkungan) kurang baik, maka tidak akan terciptanya rasa aman dan nyaman yang dirasakan oleh guru tersebut. Seperti penjelasan Rothbaum, Weisz, & Snyder (1982) dalam Tangney dkk. (2004), orang-orang paling bahagia dan paling sehat bila ada kecocokan optimal antara diri dan lingkungan, dan kecocokan ini dapat ditingkatkan secara substansial dengan mengubah dirinya agar sesuai dengan dunia.

Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa Ghufroon dan Risnawita (2010:32) menyebutkan secara garis besar, faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri ini terdiri dari faktor internal (dari diri individu) dan faktor eksternal (lingkungan individu). Lingkungan individu yang dimaksud untuk seorang guru adalah lingkungan internal tempat guru tersebut

melaksanakan tugasnya, menurut Luthans (Simamora, 2004) lingkungan internal atau psikologis organisasi tersebut disebut iklim organisasi.

Menéndez, Peña-Suárez, Fonseca-Pedrero, & Muñiz (2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat persepsi yang dimiliki oleh pekerja di tempat kerja tertentu. Iklim organisasi adalah konstruksi mendasar dalam pengaturan kerja dan organisasi, karena menyediakan konteks yang sesuai untuk mempelajari perilaku organisasi, memungkinkan eksplorasi perilaku individu dan kelompok (Asif, 2011; Denison, 1996; Ostroff, Kinicky, & Tamkins, 2003).

Seseorang akan dapat mengontrol diri untuk bekerja dengan baik dan optimal apabila faktor eksternal (lingkungan individu) tersebut baik juga. Sebaliknya, apabila lingkungan individu dirasakan kurang baik, maka individu tersebut akan mendapatkan kesulitan untuk mengontrol diri dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut akan kurang optimal dan bisa mengakibatkan kemerosotan prestasi untuk tempat kerja individu itu sendiri.

Melihat dari teori di atas, terdapat kejanggalan yang menurut peneliti perlu untuk dikaji dan diteliti. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh para guru nyaman; hubungan antara pemimpin, rekan kerja, dan bawahan yang dirasakan harmonis; serta memadainya fasilitas yang digunakan tidak mengakibatkan kinerja guru yang ada di yayasan tersebut meningkat, bahkan tingkat kontrol dirinya cukup rendah.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Steel, Shane, & Kennedy (1990), bahwa konsep iklim organisasi (lingkungan organisasi) dapat dihubungkan dengan faktor kehadiran ataupun absensi seperti halnya yang terjadi pada yayasan yang sedang diobservasi oleh peneliti, bahwa salah satu hal yang mengganggu terhadap proses pembelajaran mengajar

adalah tingkat kehadiran yang kurang baik. Absensi atau kehadiran adalah salah satu wujud dari bagaimana seseorang dapat mengontrol dirinya dengan baik dan benar terhadap suatu aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan atau iklim organisasi dapat meningkatkan kontrol diri terhadap semua peraturan.

Dari hasil pengamatan berbagai teori tentang kontrol diri dan iklim organisasi serta latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kontrol Diri Pada Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Kaaffah Ciawi Tasikmalaya”.

Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah di atas, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kontrol diri pada guru di Yayasan Pendidikan Islam Kaaffah Ciawi Tasikmalaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui data yang empirik tentang: Hubungan iklim organisasi terhadap kontrol diri guru di Yayasan Pendidikan Islam Kaaffah Ciawi Tasikmalaya.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan menambah teori serta pengetahuan baru pada perkembangan ilmu Psikologi Industri Organisasi (PIO) khususnya mengenai iklim

organisasi dan Psikologi Positif khususnya mengenai kontrol diri. Mendapatkan data empirik mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kontrol diri, khususnya pada guru.

Kegunaan praktis.

Penelitian yang peneliti angkat bermanfaat sebagai masukan bagi yayasan untuk mengetahui kondisi para guru agar dapat dibuat kebijakan yang bisa meningkatkan kontrol diri, dan untuk para guru sebagai informasi dan sekaligus masukan agar lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

